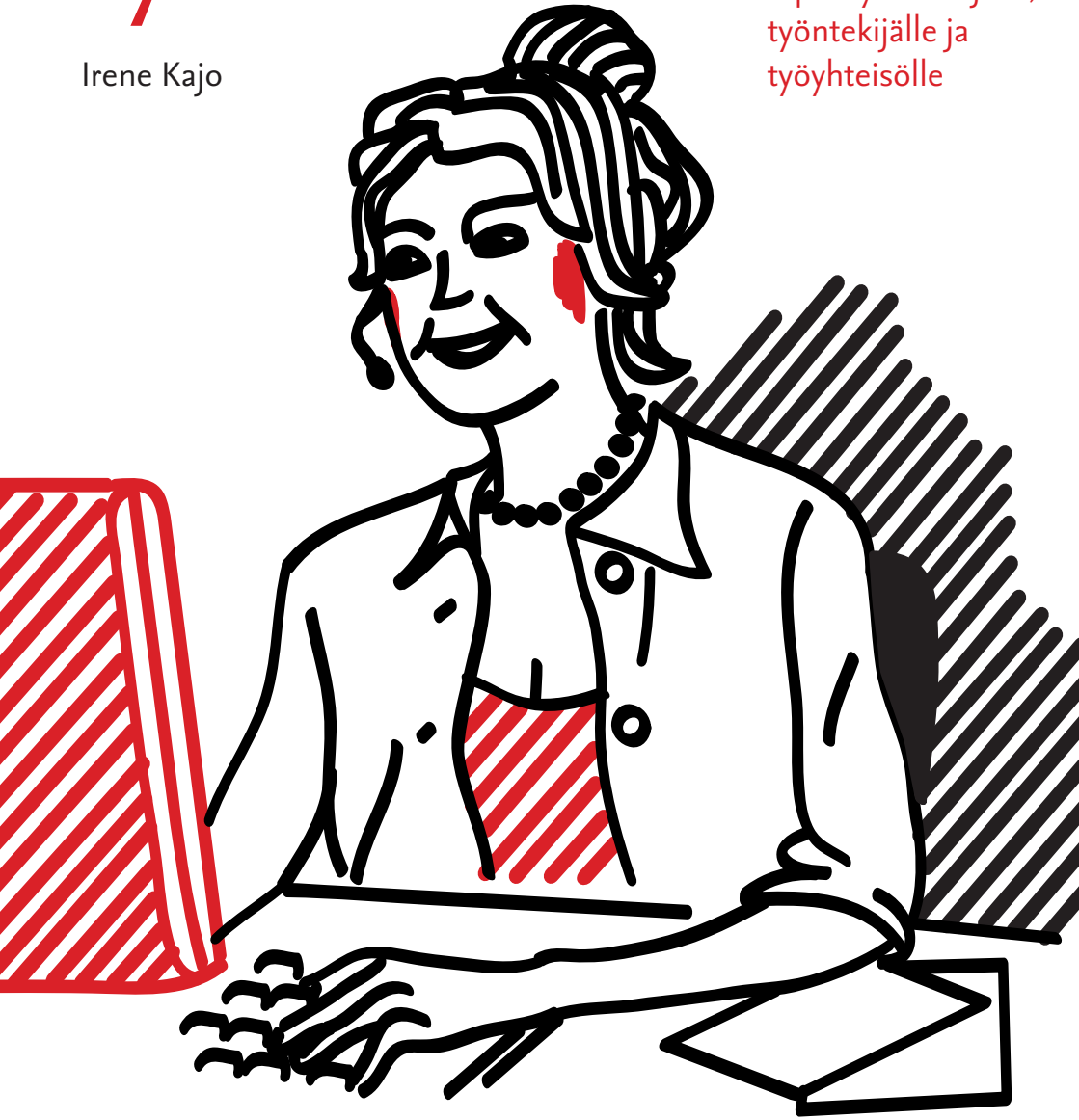


# Transihmmiset työelämässä

Opas työnantajalle,  
työntekijälle ja  
työyhteisölle

Irene Kajo



Kannen kuva ja oppaan taitto Eero Astala

# Hyvä työyhteisö

---

Hyvässä työpaikassa arvostetaan moninaisuutta ja tuetaan avointa keskusteluilmapiiriä. Koko työyhteisö hyötyy sukupuolen moninaisuuden asianmukaisesta kohtaamisesta. Asioiden yhdessä käsittely lisää turvallisuutta ja voi vahvistaa työyhteisön identiteettiä, kykyä kohdata erilaisia ihmisiä ja selvittää hämmäntävistä tilanteista. Sukupuoleltaan moninaisten näkyvyys työpaikoilla parantaa kaikkien työntekijöiden mahdollisuuksia hyödyntää rohkeasti sekä naisellisia että miehisiä piirteitään. Tämä opas on tarkoitettu työnantajalle, työntekijöille ja työyhteisöille. Tarkoitus on antaa tietoa sukupuolen moninaisuudesta ja siitä, miten kohdata ja käsitellä sitä työpaikoilla.

Arkiajattelussa sukupuoli nähdään yleensä kaksinapaisena ilmiönä, ihmiset jaotellaan joko miehiksi tai naisiksi. Käsitteitä sukupuolesta ei useinkaan kyseenalaisteta. Todellisuus on arkiajattelua moninaisempaa. Me ihmiset koemme ja elämme sukupuolta eri tavoin. Suomalaisessa työelämässä on kymmeniä tuhansia sukupuoleltaan moninaisia ihmisiä – transsukupuolisia, transvestiittejä, transgendereitä ja intersukupuolisia henkilöitä.

**Transsukupuolinen** ei koe biologista sukupuolta omakseen. Hänellä on vahva ristiriita sisäisen sukupuolensa ja ruumiillisten sukupuolipiirteidensä sekä kulttuuristen sukupuoli-odotusten välillä. Sukupuoliristiriita on mahdollista ratkaista sukupuolen korjaushoidoilla. Hoidot mahdollistavat elämän omaksi koetussa sukupuolella.

**Transgender** elää mieheyden ja naiseuden rajalla, välillä tai ulkopuolella. Hän saattaa kokea olevansa sukupuoleton, sukupuoleltaan määrittelemätön tai omanlaisensa yhdistelmä miehisenä ja naisellisenä pidettyä ruumiillisuutta, tyyliä ja persoonan piirteitä. Transgendereillä ruumiillisia sukupuoliominaisuuksia muuttavien hoitojen tarve on yksilöllinen.

**Transvestiitilla** on tarve ilmaista persoonassaan olevaa toista sukupuolta. Hänen tarvitsee vaihdella sitä, samastuuko hän mieheksi vai naiseksi. Enemmistö transvestiiteista on heteromiehiä, joille naisellisuus on nautinto ja osa itseä. On myös naispuolisia transvestiitteja, joilla on tarve eläytyä mieheyteensä.

Transsukupuolisista, transgendereistä ja transvestiiteistä voi käyttää yleisnimitystä **transihmiset**.

**Intersukupuolisuus** on synnynnäinen tila, jossa yksilön fyysiset sukupuolta määrittelevät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Intersukupuolinen voi kokea sukupuolensa monin eri tavoin, usein kuten muut naiset ja miehet, mutta hän voi kokea olevansa ensisijaisesti intersukupuolinen.

**Sukupuolinormatiivisuus** on kyseenalaistamaton käsitys siitä, että sukupuolia on vain kaksi: mies ja nainen. Jokaisen pitää olla joko nainen tai mies tavoilla, jotka kulttuuri määrittää. Sukupuoli nähdään pysyvänä ja sen määrittää biologia. Sukupuolinormatiivisuus rajoittaa kaikkien ihmisten elämää ja aiheuttaa ennakkoluuloja sukupuolen moninaisuutta kohtaan. Kyky tiedostaa kulttuurissamme vallitseva sukupuolinormatiivisuus antaa mahdollisuuden myös rikkoa sitä.

# Työnantaja

---

## Työnantajan vastuu

Työnantaja on vastuussa työntekijästään ja hänen hyvinvoinnistaan. Hyvä johtaminen on peruslähtökohta työhyvinvoinnille. Häirintä ja epäasiallinen käytös on uhka työntekijöiden hyvinvoinnille ja koko työyhteisölle. Häirintää ja epäasiallista käytöstä voi ehkäistä puuttumalla ennakkoluuloihin. Tietämättömyys hämmentää ja aiheuttaa ennakkoluuloja. Työntekijöitä voi kouluttaa moninaisuuden kohtaamisesta ja tukea avointa keskustelua myös hämmentävistä aiheista. Työyhteisöä voi kehittää turvallisemmaksi luomalla yhteiset pelisäännöt työntekijöiden kesken sekä työntekijöiden ja työnantajan välille. Työnantajana voi lisätä omaa tietouttaan sukupuolivähemmistöistä ja sukupuolinormatiivisuuden vaikutuksesta.

”

Miks mä en muka sais puhua siitä transuna, kun se on niin paljon helpompaa. Joku transsukupuolinen on niin monimutkainen ja kökkö sana.

Häirintä ja epäasiallinen käytös ilmenee työpaikalla monin tavoin, esimerkiksi sosiaalisena eristämisenä. Tällöin työntekijälle ei puhuta, häntä ei oteta mukaan kahvitaun keskusteluihin tai hänestä puhutaan, kun hän ei ole paikalla. Häneen luodaan arvostelevia silmäilyjä tai hän muuttuu muille työntekijöille näkymättömäksi. Epäasiallista käytöstä on myös se, ettei työntekijän omaa sukupuolikokemusta arvosteta: Timoa kutsutaan aina vaan Tuulaksi, vaikka olisi jo vaihtanut nimensä ja elänyt miehenä useita vuosia. Työnantajan tulee seurata työpaikan ilmapiiriä, jotta mahdolliset häirintätilanteet tulisivat ilmi jo varhaisessa vaiheessa. Hänen velvollisuutensa on puuttua häirintään ja epäasialliseen käytökseen välittömästi, kun sitä ilmenee ja seurata, ettei se pääse jatkumaan. Työnantaja on ensisijaisessa vastuussa työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

Työnantajan tulee myös tietää mitä syrjivät käytännöt ovat. Syrjintää ilmenee työpaikoilla esimerkiksi palkkauksessa, uralla eteneemisessä, työhön otossa tai koulutukseen pääsemisessä. On laitonta

syriä sukupuoleltaan moninaisia ihmisiä, esimerkiksi sukupuolenkorjausprosessissa olevaa henkilöä tai transvestiittiä.

Työyhteisöjen monimuotoisuus lisää työhyvinvointia. Rekrytointeja tehtäessä kannattaa huomioida, että moninaisuus on lisäarvo työpaikalla.

### **Työntekijänä sukupuoleltaan moninainen**

Sukupuoleltaan moninaisia työskentelee kaikenlaisissa työtehtävissä ja ammateissa. He ovat myös työntekijöiden puolisoita, vanhempia, läheisiä ja ystäviä. Transihmisyys on yksi osa ihmisen kokonaispersoonaa. Työntekijänä hän antaa oman ammattitaitonsa ja asiantuntemuksensa työpaikan käyttöön. Hän on työntekijä kuten muutkin. Työntekijän tai työtä hakevan ei tarvitse kertoa transihmisyystään työnantajalle. Transihmisyys ei useinkaan näy päällepäin, eikä korjaushoitojen läpikäyneitä transsukupuolisia useinkaan erota muista miehistä ja naisista.

Transihmisyiden vaikutukset työntekijään ja työyhteisöön ovat monenlaisia. Jos työntekijä joutuu tai päättää salata oman tai perheenjäsenensä transihmisyiden, se voi viedä paljon energiaa ja täten vaikuttaa työntekoon ja työssä jaksamiseen. Transihmisydestä kertominen työpaikalla vaikuttaa monin tavoin. Sukupuolen moninaisuus on useille täysin tuntematon asia, joten työtoverin transihmisyys voi hämmäntää koko työyhteisöä.

Transvestiitit eivät yleensä uskalla tai halua ilmaista sukupuoleltaan kokonaisvaltaisesti työpaikoilla, joten transvestisuus näkyy harvoin töissä. Transvestiitti miehien tarve naiselliseen ja transvestiitti naisten tarve miehiseen itseilmaisuuun vaihtelee paljon. Enemmistö käy töissä miehenä tai naisena ja ilmaisee toista sukupuolikokemustaan vapaa-aikana. Monet kuitenkin toivovat, että sukupuolta olisi mahdollista ilmaista kokonaisvaltaisesti myös töissä. Kaksoiselämä ja pelko siitä, että oma transvestisuus paljastuisi aiheuttavat monille painetta ja stressiä.

Sukupuolenkorjaushoito tarkoittaa sitä, että ihminen saa lääketieteellistä hoitoa naisellistuaan tai miehistyäkseen. Tämä mahdollistaa elämän miehenä tai naisena oman identiteetin mukaisesti. Sukupuoli vahvistetaan juridisesti.

”

Työnantajien pitäisi ymmärtää, että TS (=transsukupuoliset) ihmiset ovat älyltään ja työkyvyltään ja muilta kuin TS ominaisuuksiltaan täsmälleen samanlaisia kuin muutkin ihmiset. Ei se, että joku ilmoittaa olevansa TS tarkoita, että hänen elämänsä aikana oppimat tiedot tai taidot katoaisivat jonnekin ja hänet sen takia pitäisi siirtää muihin töihin tai irtisanoa.

7

Sukupuoliristiriita tarkoittaa olotilaa, jossa ihminen tuntee omaksi toisen kuin ruumiillisen sukupuolensa. Kokemus aiheuttaa niin paljon kärsimystä, että se luokitellaan sairaudeksi. Sukupuoliristiriitaa voidaan onnistuneesti hoitaa. Työntekijän sukupuolenkorjaushoito on välttämätöntä erikoissairaanhoidossa. Suomessa transsukupuolisia hoidetaan kansainvälisten hoitosuosittelujen mukaisesti. Sukupuolenkorjausprosessi on kuormittava elämänjakso. Osa pystyy työskentelemään silloin täysipainoisesti, osa ei. Työnantaja voi helpottaa työntekijän stressiä vaikuttamalla siihen, että työpaikalla on hyvä työskentelyilmapiiri, mahdollisuus avoimeen keskusteluun ja vuorovaikutukseen. On työnantajan etu, että työntekijä tekee työnsä mahdollisimman hyvin. Mahdollisuus ilmaista työpaikalla oman identiteettinsä mukaista sukupuolta parantaa työntekijän hyvinvointia ja työkykyä.

Lääketieteellisten hoitojen rinnalla on yhtä tärkeä transihmisen sosiaalistumisprosessi uudessa sukupuoleessa. On tärkeää, että henkilö kohdataan, kuten muutkin työyhteisön miehet ja naiset. Prosessiin kuuluu vuoden kestävä jakso, jonka aikana henkilö siirtyy elämään täysipäiväisesti arkea siinä sukupuoleessa, jonka hän kokee omakseen, myös työpaikalla. Tämä siirtymävaihe mieheydestä naiseuteen tai päinvastoin aiheuttaa usein hämmennystä työpaikalla. Työoverit voivat olla epävarmoja siitä, miten kohdata transsukupuolinen, miehenä vai naisena. Kun transsukupuolinen on saanut virallisen todennuksen sukupuolikokemukselleen hän voi muuttaa nimensä. Työnantajan tulisi kunnioittaa työntekijän omaa kokemusta sukupuolestaan ja antaa hänen ilmaista sitä vapaasti, vaikkei sukupuolta olisi vielä juridisesti muutettu.

”

Työnantajalle kertoisin, että transsukupuolisen työntekijän työmotivaatio luultavasti paranee, kun hän pääsee tekemään töitä omana itsenään. Näin on käynyt minun kohdallani, olen saanut kehuja päälliköiltäni. Samoin sairaspöissaolut vähenevät.

8

Kun transsukupuolinen lähtee korjausprosessiin on edessä uudenlaisia tilanteita.

Siirtymävaiheessa kannattaa toimia neuvotellen ja käytännöistä sopia yhdessä työntekijän kanssa. Jos työntekijä haluaa vaihtaa käyttämiään sosiaalityloja kannattaa työnantajan ensin tiedottaa muutoksesta työntekijöitä. Näin välttyään turhalta hämmennykseltä. Erityiset naisille tai miehille tarkoitetut tilat voivat olla työntekijöille hyvinkin tärkeitä, ja he voivat puolustaa tiukasti omia tilojaan ymmärtämättä, että se voi tuntua loukkaavalta. Työntekijälle voi siirtymävaiheessa tarjota mahdollisuuksien mukaan myös oman pukeutumistilan. Muita neuvoteltavia tilanteita voi olla esimerkiksi mitä nimeä käytetään työyhteisössä, asiakkaiden ja yhteistyökumppanien kanssa. Työntekijän kanssa kannattaa keskustella siitä, haluaako hän siirtyä käyttämään uutta nimeään ennen kuin se on virallistettu vai haluaako hän kutsuttavan itseään esimerkiksi sukunimellä siihen asti, kunnes kaikki hoidot ovat ohitse. Pohdittavaa voi tulla siitä, jatkuvatko työtehtävät ennallaan. Asiakaspalvelualalla, esimerkiksi myyntityössä työntekijä voi haluta siirron asiakaspalvelutyöstä prosessin ajaksi muuhun työtehtävään. Tällöin on mietittävä onnistuuko tämä. Sovittava on myös, miten ja milloin korjausprosessiin lähdöstä kerrotaan työyhteisölle, ja kuka asiasta kertoo.

Entinen tai työpaikkaa vaihtava työntekijä voi pyytää työnantajaa uusimaan työtodistuksensa siten, että niissä on hänen sukupuolenkorjauksen jälkeen muuttuneet henkilötiedot. Opetusministeriö suosittelee, että tutkintotodistukset kirjoitetaan uudelle henkilöllisyydelle, etteivät dokumentit ole ristiriidassa keskenään. Samaa käytäntöä voi suositella työnantajille. Myös Euroopan ihmisoikeussuositus suosittelee, että valtion juridiset käytännöt ovat sellaiset, että ihmisen yksityisyys suojataan. Todistuksien uusiminen on työelämän hyvää käytäntöä.



# Työyhteisö

---

## Sukupuolen ilmaisu työpaikalla

Suomalaisessa kulttuurissa on käsitys siitä, miten nainen saa ilmaista naiseuttaan ja mies mieheyttään. Naisilla on sallitumpaa miehinen itseilmaisu, kuten esimerkiksi pukeutuminen liituraitapukuun tai hiusten leikkaaminen lyhyeksi. Miesten ilmaisemaan naisellisuuteen suhtaudutaan kulttuurissamme torjuvammin. Mies, joka ilmaisee naisellisuutta esimerkiksi meikkaamalla tai pukeutumalla naisten vaatteisiin, kiinnittää helposti kielteistä huomiota.

” Pikkuisen siinä hermostutti, että millainen drag queen tänne työpaikalle loman jälkeen purjehtii. Meillä on paljon kansainvälisiä asiakkaita, joten sellainen ei vain sovi.

Kun työntekijä lähtee sukupuolenkorjausprosessiin työtovereita saat-  
taa mietityttää miten työntekijä alkaa ilmaisemaan ”uutta” suku-  
puoltaan. Kun työntekijä siirtyy ilmaisemaan omaksi kokemaansa  
sukupuolta, hän usein kokeilee erilaisia vaihtoehtoja ilmaista suku-  
puoltaan, kunnes löytää oman tapansa. On olemassa erilaisia työkul-  
tuureita. Joissain työpaikoissa naisille ja miehille on erilaiset työasut,  
toisissa odotetaan sukupuolen korostamista kuten esimerkiksi nais-  
myyjien kemikalio-osastoilla tai miesten puolustusvoimien palveluk-  
sessa. Työyhteisön yhdessä työnantajan kanssa kannattaa pohtia, mi-  
ten työpaikan sukupuolikoodistossa voisi tarvittaessa joustaa.

## Kun työtoveri kertoo transihmisyydestään

Sukupuoleltaan moninaisia ihmisiä on useissa työpaikoissa. Monet  
heistä salaavat sukupuolikokemuksensa työpaikalla, mutta kaikki  
eivät edes halutessaan voi näin tehdä. Jos työpaikalla on transsuku-  
puolinen ihminen, joka lähtee sukupuolenkorjausprosessiin, se ei voi  
olla näkymättä työpaikalla. Työpaikka on yksi tärkeimmistä paikoista,  
missä sukupuolen korjauksen sosiaalinen ulottuvuus toteutuu tai jää

toteutumatta. Sukupuolenkorjausprosessi kestää useamman vuoden. Lähes koko tämän prosessin ajan työyhteisö on prosessissa mukana – ei sivusta seuraajana, vaan sosiaalisen korjausprosessin keskiössä.

Sukupuolen moninaisuuden kohtaaminen panee pohtimaan suhdetta omaan sukupuoleen ja omiin asenteisiin. Se saa kyseenalais- tamaan kenties koko sukupuolijärjestelmän ja sosiaaliset sukupuoli- roolit. Tämä voi olla järkyttävä kokemus. Monenlaisia tunteita saattaa herätä ja se on luonnollista. Työtoverina voi olla vaikeaa olla luon- tevasti transihmisen seurassa. Hänen olemuksensa saattaa ihmetyttää, etenkin kun henkilössä saattaa olla näkyvissä yhtä aikaa sekä miehi- siä että naisellisia piirteitä. Työtoverit ovat usein hämmentyneitä sen suhteen, pitäisikö heidän kohdata transihminen miehenä vai naisena. Tällöin voi kysyä, miten transihminen haluaa tulla kohdatuksi. Trans- ihmismelle on haavoittavaa, jos työtoverit eivät pysty kohtaamaan hän- tä siinä sukupuoleessa, jonka hän kokee omakseen. Transihmisistä on olemassa kielteisiä mielikuvia ja käsityksiä, jotka eivät perustu todelli- suuteen. Jos itsellään huomaa näitä olevan kannattaa miettiä, mistä ne nousevat ja miten niitä voisi purkaa, niin etteivät ne estä toimimasta ammatillisesti.

Transsukupuolinen on usein korjausprosessin läpikäytyään it- seilmaisultaan joko miehinen tai naisellinen. Transihmiset eivät aina koe olevansa selkeästi miehiä tai naisia, vaan he voivat kokea suku- puolensa moninaisesti. Transgendereillä ja transvestiiteilla miehinen ja naisellinen itseilmaisu voi vaihdella tai olla läsnä kokoajan. Usein miten transvestiitti on työpaikalla vain miehenä tai naisena.

Sukupuolen ilmaisu ja sukupuoli-identiteetti on henkilökohtai- nen asia. Jos työtoveri kertoo työyhteisölleen omasta tai läheisensä transihmisyydestä, sitä voi pitää vahvana luottamuksen osoituksena. Asiasta kertominen ei koskaan ole helppoa, tosin voi olla helpottavaa, kun ehkä vuosiakin kestänyt salailu päättyy. Tällöin on ensisijaisen tärkeää, että työtoveri saa ymmärrystä ja tukea osakseen. Tilanne vaatii niin työnantajalta kuin työtovereilta sosiaalista herkkyyttä ja hienotunteisuutta. Tiedon lisääntyminen usein vähentää omaa häm- mentyneisyyttä. On tärkeää kunnioittaa työntekijää ja hänen asetta- miaan rajoja. On kysymys yksityisasiasta, joten ei ole asiallista kysellä siitä, jos työntekijä ei ole halukas asiasta keskustelemaan.

Transihminen ei tarvitse erikoiskohtelua. Liiallinen varovaisuus ja hienotunteisuus voi aiheuttaa transihmiselle kokemuksen, että hän on erilainen.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijöitä välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Vaikka työnantajalla on toiminta- ja tarkkailuvelvoite, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennalta ehkäiseminen työpaikalla kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Ennakkoluuloista voi kasvaa väärää johtopäätöksiä transihmisyydestä. Omalla kohdallaan voi päättää, ettei itse spekuloi, arvaile tai tee oletuksia, vaan ottaa asioista selvää. Ennakkoluulot voivat johtaa siihen, että transihminen suljetaan työyhteisön erityisten naisten / miesten toimintojen, kuten naisten jumppahetken tai miesten yhteisen saunaillan ulkopuolelle. Työntekijöiden tulee ottaa asiakseen huomioda hänet ja pyytää mukaan tapahtumiin.

Työyhteisö voi tarvita ulkopuolista apua ja konsultointia käsitelläkseen työntekijän transihmisyyttä. Asiaa voi käsitellä esimerkiksi työnohjauksessa, jos siihen on mahdollisuus. Työpaikalle voi myös pyytää koulutusta näiden asioiden käsittelyyn.

### **Pohdittavaksi työpaikoilla**

- Millainen sukupuolen ilmaisu on työpaikalla sallittua?
- Miten sukupuolinormatiivisuus näkyy työpaikoilla?
- Mitä sukupuoli on?
- Miten ilmaisen sukupuoltani?
- Miten työyhteisö voi mahdollistaa transihmisten hyvinvoinnin työpaikalla?
- Onko olemassa oikeita tapoja ilmaista naiseutta ja mieheyttä?
- Nähdäänkö erilaisuus työpaikalla voimavarana?

# Transihminen työntekijänä

---

12

## Työn hakeminen

Työtä hakiessa kannattaa keskittyä ammatti-identiteettiin, omiin vahvuuksiin ja työkokemukseen. Näihin asioihin ei transihmisyyksellä vaikuteta. Transsukupuolisena oman henkilöhistorian salaaminen voi olla hankalaa. Työhaastatteluun mennessä kannattaa etukäteen miettiä aikooko omasta transihmisyydestään kertoa. Peruslähtökohta on, ettei transihmisyydestä ole mitään velvoitetta kertoa työnantajalle. Se on yksityisasia eikä millään tavoin este työnteolle. Edessä mahdollisesti olevista leikkauksista ja hoidoista ei myöskään tarvitse työtä hakiessa kertoa. Niistä on tiedotettava kun kyseiset hoidot ovat ajankohtaisia. Tämä on työntekijän oikeus. Jos entiset henkilötiedot näkyvät aiemmissa työtodistuksissa asia tulee esille viimeistään työhaastattelussa. Jos jättää antamatta sellaiset työtodistukset, joihin ei ole saanut korjattuja henkilötietoja tai työhistoriassa on tauko korjausprosessin johdosta, mahdollisia aukkoja ansioluettelossa kannattaa varautua perustelevaan. On jokaisen omassa harkinnassa miten näitä taukoja ja aukkoja perustelee.

Jos haastattelutilanteessa vaikuttaa siltä, että transihmisyyksellä nousee pääasiaksi kannattaa keskustelu palauttaa asiaan eli taitoihin työntekijänä. Jos epäilee ettei saa hakemaansa työpaikkaa sen tähden, että on kertonut transihmisyydestään, voi pyytää työnantajalta selvityksen. Tämä on työnantajan velvollisuus. Selvityksessä hänen pystyttävä perustelevaan se, että hän on valinnut työhön ansioituneimman työntekijän. Jos näin ei ole tapahtunut, on kyseessä syrjintätapaus, joka edellyttää jatkotoimenpiteitä. Käytännössä voi olla vaikeaa saada työnantajaa tilille syrjinnästä etenkin jos ei ole selvästi muita hakijoita ansioituneempi. Asiaa voidaan kuitenkin viedä eteenpäin.

## Miten kertoa transihmisyydestä työpaikalla?

” Mitä työkaverit ajattelevat minusta jos kerron transihmisyydestäni? Jätetäänkö minut yksin tai kiusataanko minua? Saanko potkut? Teenkö väärin kun hämmennän työtovereitani olemuksellani? En halua loukata ketään, miksi pelkään sitä?

Transihmisyydestä kertominen voi tuntua hankalalta. On kyseessä hyvin henkilökohtainen, intiimi asia, jonka jakaa koko työyhteisön kanssa. Monenlaisia pelkoja ja uhkakuvia voi herätä. Työntekijä voi pohtia hyväksytäänkö hänet omana itsenään vai muuttako omasta transihmisyydestä kertominen suhteet työtovereihin pysyvästi. Häntä saattaa jopa pelottaa työpaikan menetys. Työpaikalla on ehkä vitsailtu sukupuolivähemmistöistä ja käytetty halventavia sanoja. Epäasialliset vitsit ja halventava kielenkäyttö ovat asiattomia. Ne eivät aina kerro työtovereiden todellisesta suhtautumisesta. Asiaan voi vaikuttaa tietämättömyys ja asenteet voivat korjautua, kun tieto lisääntyy.

Omasta transsukupuolisuudesta kertomiseen vaikuttaa se, missä vaiheessa sukupuolenkorjausprosessia on. Jos on läpikäynyt sukupuolenkorjausprosessin, on kertominen omasta halukkuudesta kiinni. Jos aloittaa sukupuolenkorjausprosessin töissä käydessään, kertominen voi olla välttämätöntä. Asian salaaminen on pitkällä tähtäimellä mahdotonta ja kuluttaa paljon voimavaroja. Kun hormonihoidon vaikutukset alkavat näkyä tai kun leikkaukset tulevat ajankohtaisiksi, on työnantajalle syytä kertoa asiasta. Korjausprosessin alkaessa on hyvä keskustella muutoksista työnantajan kanssa, kuten siitä missä vaiheessa voi alkaa käyttämään oman sukupuolikokemuksensa mukaisia sosiaalityötiloja tai missä vaiheessa halua itsestään käytettävän uutta nimeä.

Kannattaa varautua siihen, että työtoverit voivat olla hämmennyneitä ja kysellä transihmisyydestä myös henkilökohtaisia kysymyksiä. Alusta lähtien kannattaa selvittää itselleen oman yksityisyyden rajat; mistä olen valmis kertomaan, minkä haluan pitää omana yksityisasiainani. On hyvä muistaa, ettei ole velvoitettu jakamaan tietoa transihmisyydestä, jos ei halua tehdä niin. Toisaalta tiedon jakaminen voi helpottaa omaa tilannetta, kun työtoverit näin ymmärtävät transihmisyyttä paremmin.

Transgenderiydestä tai transvestisuudesta kertominen voi olla haastavaa, sillä työtovereiden voi olla vaikeaa ymmärtää ”sukupuolipäättämättömyyttä”. Se, että asiaa ei ymmärrä tai hyväksy ei poista velvoitetta käyttäytyä asiallisesti ja kunnioittavasti.

Työntekijällä on oikeus kertoa transihmisyydestään ja edellyttää asiallista suhtautumista. Samoin on oikeus toteuttaa sukupuoli-identiteettinsä mukaista olemusta työpaikalla, ilman että siihen puututaan, siitä huomautellaan tai että se kiellettäisiin. Jos työntekijänä joutuu

kohtaamaan syrjintää tai epäasiallista kohtelua on siihen puututtava välittömästi. Transihmisten syrjintä on kielletty sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Syrjintäsuojan toteutuminen turvataan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lain perusteella. Tasa-arvolaki sisältää myös sukupuolen moninaisuuden ja lain perusteluissa on erikseen mainittu ettei sukupuolen korjausprosessi saa olla syrjinnän syy työelämässä. Transsukupuolisuuden vuoksi irtisanominen on laitonta.

Epäasiallinen kohtelu voi olla esimerkiksi häirintää, nimittelyä, sosiaalista eristämistä tai painostusta. Kohteeksi joutuneen pitää ilmaista häiritsijälle selkeästi ja yksiselitteisesti, että kokee tämän käyttäytymisen kiusalliseksi tai loukkaavaksi ja pyytää häntä lopettamaan. Asiasta on ensin kerrottava esimiehelle. Hänen velvollisuuksiinsa kuuluu puuttua tilanteeseen. Mikäli kiusaaja on lähin esimies, voi asian ottaa puheeksi häntä ylempänä olevan työnantajapuolen edustajan kanssa. Lain mukaan työnantajan on ryhdyttävä heti toimiin tiedon saadessaan, jotta epäasiallinen kohtelu päättyisi. Jos esimies ei puutu asiaan voi ottaa yhteyttä työpaikan työsuojeluvaltuutettuun. Yhteyttä voi ottaa myös ammattijärjestöön, jos kuuluu siihen. Tarvittaessa voi ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, se voi myös puuttua ongelmaan. Jos mikään edellä mainituista tahoista ei auta tai asiaa ei oteta vakavasti voi olla yhteydessä alueensa työsuojelupiirin työsuojelutarkastajaan.

### Sukupuolenkorjausprosessi

Korjausprosessin voi toteuttaa onnistuneesti siten, että jatkaa työelämässä. Kyseessä on ohimenevä vaihe, jonka jälkeen tilanne työpaikalla sekä työtä hakiessa helpottuu jo senkin tähden, että kuormittava elämänvaihe on päättynyt. Kannattaa ajoissa miettiä millä tavoin ja missä vaiheessa haluaa kertoa työnantajille ja työtovereille. Asiaa helpottaa etukäteen suunnittelu.

” Prosessissa olevalle neuvoni on, että suunnittele aikataulusi huolellisesti, kerro työpaikalla ensin johtajille ja varmista heidän tukensa. Sen jälkeen voit kertoa pikkuhiljaa lähimmille työkavereillesi, joiden voit kuvitella tulevan tuekseen. Näin kootaan sekä selkänjojaa että sivustatukea. Koko työpaikalle tarvitsee kertoa vasta kun on vaihtamassa nimeä ja siis sukupuoliroolia.

Sukupuolenkorjausprosessin merkitys työelämässä riippuu monista seikoista. Työssä jatkaminen usein tukee prosessissa jaksamista. Työpaikan tarjoama säännöllinen elämänrytmi ja taloudellinen turva ehkäisevät syrjäytymistä. Parhaimmassa tapauksessa työyhteisö tukee prosessia. Työssä jaksamista kannattaakin tarkkailla ja hankkia tarvittaessa tukea itselleen esimerkiksi työterveyshuollon palvelujen tai Transtukipisteen kautta.

Prosessiin kuuluvat lääkärintarkastuksen, hoidot, sairaalapäivät yms. jotka tapahtuvat työajalla, kuuluvat perusoikeuksiin. Lainsäädännössä prosessin tähden menetetyt työpäivät lasketaan, kuten mikä tahansa sairauden vuoksi menetetyt päivät.

Työyhteisöjen monimuotoisuus lisää työhyvinvointia, ja täten myös tuottavuutta. Transihminen työntekijänä tuo lisäarvoa työpaikalle. Transihmisyys antaa laajemman näkökulman asioihin, esimerkiksi transvestiitien taito eläytyä sekä mieheyteen että naiseuteen, on eduksi monissa työtehtävissä. Transihmisenä kulttuurissamme eläminen vaatii erityistä innovatiivisuutta, taitoja etsiä tietoa ja kykyä luovaan ongelmanratkaisuun.

### **Hyödyllisiä linkkejä:**

Seta ry. ja Transtukipiste tarjoaa maksuttomia sosiaali- ja perhetyön palveluja transihmisille ja perheenjäsenille ja palvelee sukupuolen moninaisuuden asiantuntijana.

[www.seta.fi](http://www.seta.fi)

[www.transtukipiste.fi](http://www.transtukipiste.fi)

Potilasyhdistys Trasek ry on valtakunnallinen sukupuolivähemmistöjen yhdistys ja Suomen Potilasliitto ry:n jäsenjärjestö.

[www.trasek.fi](http://www.trasek.fi)

transvestiittiyhdistys: [www.dreamwearclub.net](http://www.dreamwearclub.net).

[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

työsuojelupiirit: [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)

työministeriö: [www.mol.fi](http://www.mol.fi) > Työsuhdeasiat > Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä

[www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

### **Kiitokset kommentoinnista:**

Maarit Huuska, Malla Suhonen, Marita Karvinen

